



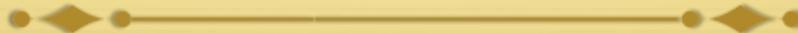
# Burnout en equipos de Geriatría ¿realidad o mito?



Agnieszka Bozanic L.

IXI Congreso de Geriatría y Gerontología de Chile  
“Distintas maneras de envejecer”  
Santiago, Chile  
Invierno 2015

# Hoja de Ruta



- ✦ Introducción
- ✦ Problema
- ✦ Objetivos
- ✦ Metodología
- ✦ Resultados
- ✦ Conclusiones

# El estrés



- ✦ Procede del griego *stringere*, que significa provocar tensión.
- ✦ Estresores: cualquier estímulo externo o interno, positivo o negativo que desestabiliza, rompiendo el equilibrio interno de un individuo, además de tener la capacidad de producir consecuencias que se reflejan en la salud (Franco,2011).

# ¿Estrés positivo?



- ✦ Media adaptación-medio
- ✦ Logro sociales y transformaciones.

✦ (Acosta, 2011)

| <b>Estrés Positivo</b>  | <b>Estrés Negativo</b>  |
|---|---|
| Comportamiento adaptativo.  | Comportamiento desadaptativo.   |
| Se orienta hacia el conocimiento y mejora de la realidad.   | Conductas de riesgo y/o escape de la realidad.  |
| Posibilita actuar de manera más rápida y vigorosa motivando a las personas a ser más productivas es decir genera auto eficacia. | Genera deterioro y sufrimiento.   |
| Prepara al organismo para enfrentarse ante situaciones nuevas   | Si se repite con excesiva frecuencia, intensidad o duración, se verá reflejado en el organismo con la aparición de enfermedades y patologías. |
| Favorece la percepción de las situaciones que se presentan  | Genera un desgaste importante en el organismo ya que pone en marcha una gran cantidad de recursos del mismo.                                  |

# Estrés laboral



- ✦ Desequilibrio sustancial subjetivo entre la demanda y la capacidad de respuesta del individuo, bajo condiciones en las que el fracaso posee importantes consecuencias subjetivas.
  
- ✦ (Mc Grath, 2009)

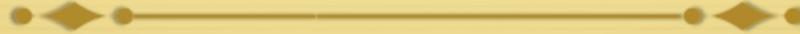
# Causas



| <b>Individuales</b>   | <b>Organizacionales</b>   |
|---|---|
| Perfeccionismo  | Horarios excesivos  |
| Percepción de no cumplir las metas                                  | Falta de oportunidades de crecimiento                                   |
| Falta de competencias adecuadas                                     | Remuneración inadecuada   |
| Percepción de una falta de reconocimiento por el trabajo realizado. | Mal clima laboral junto a un ambiente de trabajo inapropiado e inseguro |
| Necesidad de aprobación   | Roles y funciones no definidos o desajuste del trabajador a los mismos. |
| Baja tolerancia al estrés   | Poca autonomía en la toma de decisiones                                 |
| Reducidas habilidades sociales                                      | Tareas repetitivas  |
| Baja autoestima   | Falta de recursos   |
| Baja auto eficacia  | Exigencias emocionales  |

- Forbes, R. (2011)

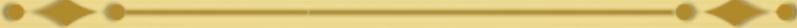
# Síndrome de Burnout=Quemarse por el trabajo



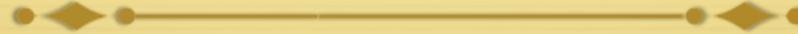
- ✦ Estado de agotamiento y estrés crónico, producido por una demanda laboral excesiva de los recursos físicos y emocionales, lo que determina que el trabajador se encuentre desbordado y agotado.

# Efectos

- ✓ Emocional: Ansiedad, agresión, miedo, apatía, aburrimiento, depresión, fatiga, frustración, sentimientos de culpa, irritabilidad, tristeza, baja autoestima, tensión, nerviosismo y soledad, fluctuación de ánimos, confusión.
- ✓ Cognitivo: Incapacidad de tomar decisiones, falta de concentración, olvidos, resistencia a la crítica, excesiva autocrítica, preocupación por el futuro, pensamientos repetitivos, excesivo temor al fracaso.
- ✓ Conductual: Tartamudeos u otras dificultades del habla, llanto, reacciones impulsivas, risa nerviosa, trato brusco a los demás, rechinar los dientes o apretar la mandíbula, aumento del consumo del tabaco – alcohol u otras drogas, mayor predisposición accidentes, aumento o disminución del apetito.

- 
- ✓ Físico: Músculos contraídos, manos frías o sudorosas, dolor de cabeza, problemas de espalda o cuello, perturbaciones del sueño, malestar estomacal, gripes e infecciones, fatiga, respiración agitada o palpitaciones, temblores y boca seca.
  - ✓ Organizacional: Ausentismo laboral, relaciones laborales pobres, baja productividad, altas tasas de accidentes, altas tasas de cambios de trabajo, mal clima en la organización, antagonismos (oposición al tomar decisiones en el trabajo), insatisfacción con el desempeño de tareas.

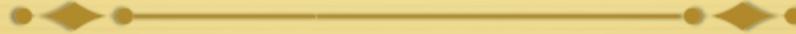
# ¿Quiénes lo padecen?



- ✦ La literatura indica que los profesionales de la salud poseen una mayor predisposición a desarrollar este trastorno.
- ✦ Común trabajos dedicados al contacto con las personas.
- ✦ Exceso de tareas, el incremento de obligaciones y la conciencia sobre la imposibilidad de cumplir con todo lo planeado y propuesto.
- ✦ Médicos, Enfermera, Profesores, Policías

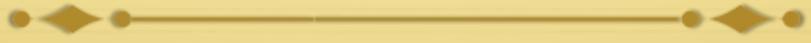
- ✦ Estudios prevalencia de BO Iberoamérica
- ✦ Médicos residentes: España (14,9%), Argentina (14,4%), Uruguay (7,9%).
- ✦ Entre médicos: Urgencias (17%) e internistas (15,5%).
- ✦ Profesionales Salud (México, Ecuador, Perú, Colombia, Guatemala y El Salvador): 2,5%- 5,9%.
- ✦ (Grau, A, Flichtentrei, D, Suñer, R, Prats, M, y Braga, F, 2007)

# Y en Chile?



- ✦ Escasos trabajos estrés laboral y BO en trabajadores de la salud.
- ✦ Román, 2003: 30% en profesionales de salud, de los niveles primario y secundario de atención y afecta principalmente a las mujeres que ejercen la medicina.
- ✦ 45%, trabajadores de salud privada. Los más estresados fueron personas que ocupaban cargos no profesionales (69,2% vs 34,3%, comparados con los profesionales).
- ✦ García, Sprohnle, & Sapag, 2008: prevalencia 31%, 38% de personas proclives a presentarlo, es decir, 69% del personal manifestaba síntomas de desgaste laboral, siendo más importantes en enfermeras y paramédico.

## Y los factores predisponentes?

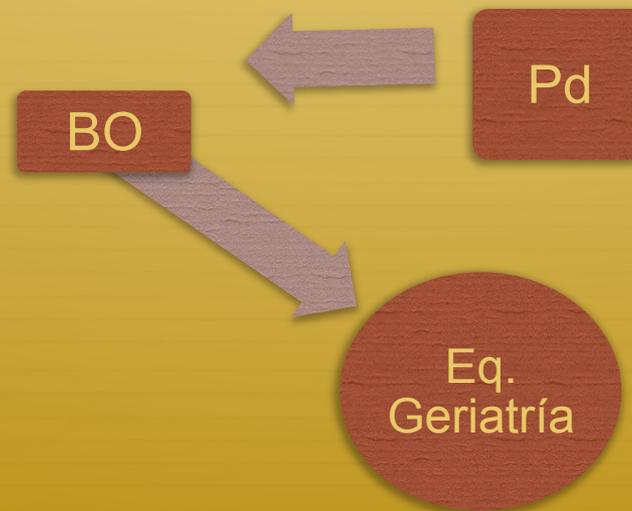
- 
- ✦ Relación con los rasgos de personalidad, patrón único de pensamientos, sentimientos y conductas de un individuo que persisten a través del tiempo y las situaciones”. (Moreno, Roman, & Acosta, 2007)
  - ✦ Producto de una interacción de factores biológicos, psicológicos y sociales (Ortiz, Castelvi, Espinosa, Guerrero, & Parra, 2010).

- 
- ✦ Neuroticismo (Hernández-Olmedo 2004)
  - ✦ La persona con este rasgo se caracteriza por ser preocupada, con tendencia a una labilidad emocional y depresión, respuestas muy emotivas, propensa a sufrir de varios síntomas psicósomáticos.

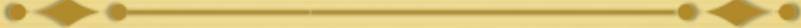
# Problema

- ✦ Se sabe que en los equipos de salud tienen mayor tendencia a desarrollar BO...
- ✦ Sabemos que BO se relaciona con rasgos de personalidad...

¿Y estudiamos un equipo de Geriatria y los rasgos de Pd que contribuyen al desarrollo de éste?

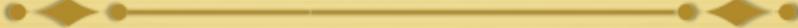


# Objetivo



- ✦ Conocer los niveles de BO de un equipo de Geriatria (médicos, otros profesionales de la salud, técnicos y administrativos).
- ✦ Examinar rasgos de personalidad que contribuyen al desarrollo de este trastorno.

# Metodología



- ✦ Estudio descriptivo
- ✦ 18 sujetos de ambos sexos
- ✦ Equipo de Geriatría de un hospital universitario
- ✦ 2014
- ✦ Consentimiento informado
- ✦ Aplicación cuestionarios validados en el contexto chileno

# Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI )



- ✦ 22 enunciados que se utiliza para valorar sentimientos y pensamientos acerca del trabajo, detectando BO en el individuo.
- ✦ Agotamiento Emocional: Puntuaciones altas indican que el individuo se siente exhausto emocionalmente a consecuencia de las demandas en el trabajo con puntajes de  $\geq 27$  alto, 19-26 medio,  $< 16$  nivel bajo.
- ✦ Despersonalización: Puntuaciones altas reflejan el grado de frialdad y distanciamiento con respecto al trabajo, con puntajes de  $\geq 10$  alto, 6-9 medio,  $< 6$  bajo.
- ✦ Realización Personal: Puntuaciones bajas se relacionan con bajo grado de realización, logro y autoeficacia percibida por el individuo, con puntajes de  $< 34$  alto, 34-39 medio,  $< 40$  puntos bajo.
- ✦ (Manzilla, 2011)

# Cuestionario Revisado de Personalidad de Eysenck (EPQR-A)

- ✦ 24 ítems que evalúa 3 rasgos de personalidad:
- ✦ Neuroticismo: Puntuaciones altas indican ansiedad, cambios de humor, desordenes psicósomáticos. Puntuaciones bajas indican calma, control emocional, tono débil de respuesta.
- ✦ Extraversión: Puntuaciones altas suponen un individuo sociable, impulsivo, optimista. Puntuaciones bajas indican la tendencia al retraimiento, desconfianza, reserva y control.
- ✦ Psicoticismo: Puntuaciones altas determinan despreocupación, crueldad, baja empatía y conflictividad.
- ✦ Sinceridad: Evalúa la tendencia a emitir respuestas de deseabilidad social o buena impresión (esta escala mide el grado de veracidad de las respuestas).

# Resultados

## Características Sociodemográficas

## Cuestionarios aplicados

**N=18**

### Sexo

|         |       |
|---------|-------|
| Mujeres | 66,7% |
| Hombres | 33,3% |

**Edad promedio (años±DE)** 40,8±11,2

**Escolaridad (años±DE)** 14,5±3,2

|          |       |
|----------|-------|
| Básica   | 11,1% |
| Media    | 33,3% |
| Superior | 55,6% |

### Estado Civil

|                |       |
|----------------|-------|
| Casado         | 50%   |
| Soltero        | 38,9% |
| Viudo/Separado | 10,1% |

### Puntajes globales (prom±DE)

**MBI=52,2±9,9** ←

Cansancio Emocional=27,6±5,4

Despersonalización=12,4±3,1

Realización Personal= 34,0±8,5

**EPQ-R=35,6±4,9**

Neuroticismo-Estabilidad

Extraversión-Introversión ←

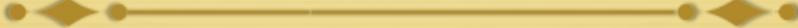
Psicoticismo-Normalidad

# Correlación (Chi-cuadrado de Pearson)



- ✦ No se encontró correlación alta entre MBI- EPQR-A
- ✦ Tendencia

# Discusión

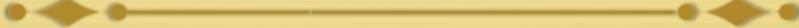


- 1. Alta prevalencia de BO en el equipo observado: Tendencia a la baja percepción del grado de realización, logro y autoeficacia**
  - ✦ Desequilibrio entre las expectativas con la realidad del ámbito laboral-> Equipo joven. Gould (1985) plantea que cuanto más joven es el trabajador mayor incidencia de Burnout se pueden presentar.
  - ✦ Ambigüedad del rol, entendida como la falta de claridad en las funciones que le corresponden.
  - ✦ Elevada responsabilidad.
  - ✦ Falta de adecuación al cargo.
  - ✦ Recursos e insumos inadecuados.
  - ✦ Remuneración insuficiente.
  - ✦ Inestabilidad laboral en el puesto y/o en la organización.
  - ✦ Capacitaciones

## 2. Los rasgos de personalidad: retraimiento, desconfianza y reserva.

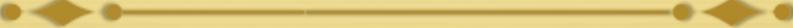
- ✦ Los factores de personalidad no son en sí mismos predisponentes para desarrollar BO a menos q estén acompañados de otros factores
- Intrapersonales: variables propias del individuo (personalidad).
- Organizacionales: variables intrínsecas a la organización.
- Ambientales. variables no relacionadas con el contexto laboral y sí con otros ámbitos que pueden originar fricciones importantes (familia, amigos, estilos de vida).

### 3. Importancia de la prevención y tratamiento



- ✦ Observación especial en equipos de Geriátrica: criterio 1 BO-> atender personas.
- ✦ Cuidados diarios, rutinarios a pacientes con serias complicaciones.
- ✦ Asegurar un trato de calidad tanto a los pacientes como sus familias cuidadoras.
- ✦ Actualidad interés: consecuencias en el bienestar físico y mental del individuo afecta a las organizaciones. A mayor estrés laboral mayor rotación, ausentismo, abandono y deterioro de la calidad del servicio ofrecido.

## 4. Recomendaciones



- ✦ Mejorar y optimizar la comunicación entre compañeros de trabajo: directivos – subordinados
- ✦ Clima agradable
- ✦ Semejante como una fuente de apoyo y no como competencia.
- ✦ Desde la organización: programas informativos y preventivos sobre el estrés laboral-> BO

## 5. Limitaciones



- ✦ Muestra escasa: “temor”
- ✦ Tipo de instrumento: “invasión privacidad”



# Burnout en equipos de Geriatría ¿realidad o mito?



Agnieszka Bozanic L.

IXI Congreso de Geriatría y Gerontología de Chile  
“Distintas maneras de envejecer”  
Santiago, Chile  
Invierno 2015